

Un passaggio di fase e una scommessa per il futuro

*Intervista a Susanna Camusso**

a cura della Redazione

Quaderni. *L'intesa sulle regole del gioco raggiunta dalle parti sociali lo scorso marzo appare importante perché avviene a completamento di un ciclo di accordi sull'assetto della contrattazione e delle relazioni industriali che negli anni scorsi sono stati promossi dalle Confederazioni sindacali e dalla Confindustria. Molti i temi cruciali che vengono impostati in modo innovativo, come la rappresentanza e la partecipazione, già presenti in altri testi, ma arrivati ad un punto di maturazione più alto e con maggiori prospettive di efficacia operativa. Possiamo ritenere che l'avvicinamento a questa intesa abbia richiesto diverse tappe ed una approssimazione successiva in modo da consentire alle parti di costruire un vero e proprio patto sulle regole fondamentali più penetrante e più coerente con i cambiamenti in atto?*

Camusso. È vero che questo accordo parte da lontano e abbiamo cercato di tenere conto dei cambiamenti strutturali nei quali esso si inserisce e dunque conta il fattore tempo nella sua logica di costruzione che è stata complessa. La storica suddivisione per settori e dimensioni del sistema imprenditoriale è entrata in contraddizione e in crisi. Quello che ora ci appare un risultato importante ma quasi scontato, ovvero che la misura della rappresentanza non è solo un tema relativo alle organizzazioni sindacali ma riguarda le parti che stipulano gli accordi e i contratti, è stata una costruzione molto complessa, intervallata da numerosi problemi. Questo filo ci serve per comprendere le caratteristiche attuali della rappresentanza sociale che è oggi in grado di intervenire in autonomia sulla contrattazione, ma anche sul ruolo nel paese, e che racconta il cambiamento profondo del sistema imprenditoriale italiano. Quindici o venti anni fa sarebbe stato impensabile che la verifica del peso delle associazioni datoriali e i loro confini diventasse il *casus belli* delle relazioni industriali. Ora, ricostruire dentro gli accordi con

* Susanna Camusso è Segretario generale della Cgil.

tutte le associazioni datoriali e nell'accordo con Confindustria un punto che chiamerei di *governo delle relazioni industriali* non è stata una banalità.

Un altro elemento su cui concentrare l'attenzione è relativo al cambiamento non tanto del sistema d'impresa, quanto delle relazioni nella filiera d'impresa. In gergo sono i famosi «perimetri contrattuali». Si tratta in sostanza di discussioni che possono avere uno sbocco corporativo, in cui cade la storica suddivisione dei vari settori per cui tutto ciò che odora di ferro va dentro il comparto metalmeccanico mentre gli operatori di stampanti 3D diventano una figura contrattuale che deve avere ragione in sé. Oppure si può provare a riragionare su come sono cambiati i confini e chiedersi se una serie di dizioni usate tradizionalmente abbiano in realtà senso. Certo affrontare il tema dei perimetri significa affrontare quello del numero – cospicuo – dei contratti. Si torna così alla rappresentanza. D'altro canto, c'è stata una frantumazione anche dentro il mondo confederale. Come ricomporla? Naturalmente questo si scontra con il fatto che l'associazionismo, anche quello interno alle associazioni d'impresa, si è molto frantumato. Affrontare il tema delle relazioni industriali, e del modello contrattuale che ne consegue, significa quindi proiettare un sistema, un modello di relazioni industriali su un tempo di trasformazione futuro. Non basta semplicemente dire che c'è l'innovazione perché si interviene sui modelli organizzativi e sulle relazioni tra le imprese. Purtroppo la risposta data in questi anni è stata una risposta non persuasiva ed è andata principalmente in direzione della frantumazione.

Il tempo è servito anche a tentare un ragionamento comune su questi temi che, in realtà, non erano mai stati sostanzialmente oggetto di discussione, nel senso che la rappresentanza del sistema industriale era la cosa più importante e il resto seguiva.

Ho fatto questa premessa perché è una parte consistente della scommessa con Confindustria. Un accordo che ha un valore nel tempo se prova davvero ad avere un'idea di riorganizzazione del sistema della rappresentanza che incroci elementi d'innovazione. E poiché si colloca tra cos'era il nostro modello e quali sono gli elementi di innovazione, affronta un altro paio di temi in qualche modo considerati tabù dal sistema delle imprese. La partecipazione era uno di questi. Nell'accordo non si trovano la codeterminazione e il modello tedesco, ma aver sancito che si possano avere funzioni di partecipazione nell'organizzazione dell'impresa significa iniziare a parlare di strategia d'impresa e non solo di questioni connesse alla contrattazione. Inoltre il tema della partecipazione si sposta sul piano delle scelte, del come si sta

nel lavoro, delle prospettive a disposizione. Altro punto che considero straordinariamente importante, e anche questo maturato con fatica, è relativo alla disintermediazione, rispetto alla quale la Cgil ha sempre esplicitato la propria contrarietà, ma non aveva quella forte voce del sistema imprenditoriale. Il dibattito sull'esistenza o meno di un ruolo delle forze sociali o se dovesse prevalere il lobbismo è corso su due binari paralleli. In parte è maturato anche perché quando facemmo l'accordo del 1° settembre (sul tema ammortizzatori e sulla gestione del mercato del lavoro) il governo snobbò le parti. E ciò rappresentò un problema. Credo, però, sia anche maturata la convinzione (che poi spesso il presidente di Confindustria traduce nel Patto per la fabbrica, nel ruolo degli investimenti e dell'innovazione) che perdere rappresentanza e ruolo cambi cose molto concrete. Quindi ridefinire le regole, ridefinirle anche in una stagione politica di transizione, come è stato il periodo elettorale, significava lanciare un messaggio: disintermediatori di prima e di dopo, noi ci siamo; facciamo scelte che riguardano le condizioni materiali dei lavoratori così come scelte relative al rapporto che immaginiamo con la politica economica.

Altri aspetti dell'accordo sono, dal punto di vista dei titoli, più tradizionali. La formazione e la sicurezza sul lavoro sono temi classici. Il tentativo, e la scommessa, invece è di provare a gestirli come strumenti davvero di cambiamento e di partecipazione. Abbiamo costantemente svolto questa discussione con Confindustria: non sempre abbiamo apprezzato ma abbiamo certamente visto i loro interventi sul terreno dell'istruzione. Tuttavia l'idea che il processo di innovazione possa avvenire attraverso gli incentivi del Piano Impresa 4.0 del Mise, senza che ci sia un innalzamento delle competenze diffuse, non crediamo possa funzionare, diventa un punto di crisi del sistema stesso.

Noi pensiamo che il diritto soggettivo alla formazione sia una cosa più forte, però intanto abbiamo instradato un lavoro che può essere un elemento di reale cambiamento delle relazioni. A partire dalle regole contrattuali vi è stato un conflitto alto e impegnativo che ha però salvaguardato la natura collettiva del contratto nazionale di lavoro e ha – uso un termine netto – imposto a Confindustria che l'aumento dei salari è una delle leve di politica economica che bisogna mettere in moto e che riguarda anche il complesso delle relazioni, e non solo il sistema fiscale che pure va, indubbiamente, rivisto. Questo è però il conflitto che ha caratterizzato i contratti che abbiamo discusso e rimesso nei giusti binari. Quindi anche da questo punto di vista c'è un lavoro che dovrà svilupparsi.

Voglio sottolineare che a differenza di altri accordi, questo innesca un lavoro. Un lavoro che sta alle categorie e alla contrattazione, ma anche alle parti sociali; e questo è possibile considerando che siamo di fronte a una stagione di accordi unitari che chiudono la precedente fase di rottura. Un accordo quindi che chiude una stagione e ne apre una in progress.

Quaderni. *Come hai sottolineato, per la prima volta si configura una scommessa condivisa sul futuro del nostro assetto produttivo ad opera delle due parti. Ciò implica che venga testata concretamente la possibilità di riposizionare il sistema delle imprese italiano, di aiutare il loro cambiamento tecnologico verso l'innovazione organizzativa e che venga favorito uno spazio maggiore e più incisivo per il lavoro all'interno di questo processo. Da cosa dipende il successo di questa vera e propria scommessa, messa in campo per la prima volta da entrambi i grandi attori collettivi? Vi è poi da considerare che i temi richiamati – rappresentatività, rappresentanza, partecipazione, codeterminazione – che sono di grande spessore, richiederebbero anche una sponda istituzionale vera che finora è mancata.*

Camusso. Io credo che la scommessa parta dall'aver misurato anche chi era apparso più tiepido rispetto alla messa in discussione del ruolo delle parti sociali, e poi dall'ampia dialettica che si dispiega quando si individuano le scelte da compiere. Senz'altro gli orientamenti politici sono tanti e differenti ma si è individuato un punto di lettura comune: la logica della disintermediazione è una diminuzione, non è un altro modello. Questo mette in moto, a un certo punto, una reazione. E siccome la funzione positiva non era esercitata solo in termini di singola soggettività ma dal fatto che le parti determinavano insieme le cose, è subentrata la convinzione che questo elemento abbia bisogno di sponde legislative. Quando nel Testo sulla rappresentanza si dice «c'è un tema di quali politiche fiscali», si fa riferimento di nuovo ad una questione che ha bisogno di una sponda legislativa. La stessa idea di una formazione permanente effettiva chiama in causa i fondi interprofessionali ma anche la relazione con il sistema di istruzione e con il suo innalzamento. Questo è quindi un elemento di coscienza all'interno del quale c'è la scelta di provare, tutti, a utilizzare la forza delle parti sociali per condizionare e rivendicare, dentro uno schema in cui ciò che è determinato da noi cominciamo a metterlo in pratica. Perché è indubbio che se devo avere la misura della rappresentanza per le orga-

nizzazioni sindacali così come per le organizzazioni imprenditoriali, ho bisogno a un certo punto della legislazione. Però è anche vero che, se devo provare a determinare quella legge, bisogna sapere cosa voglio. Noi oggi possiamo dire al Parlamento: «Bisogna avere una norma sulla rappresentanza. Qui c'è l'accordo che vi dice quali sono i criteri e i modi». Se parliamo di imprese non c'è ancora nulla, si tratta di un pezzo largamente da costruire. E così come abbiamo costruito il sistema della rappresentanza rispetto alle organizzazioni sindacali in una discussione e poi negli accordi con le controparti, così vorremmo sapere come si determina il sistema della rappresentatività datoriale, perché poi questo impianto ha un effetto diretto sui contratti e sulla contrattazione. Si genera quindi un incrocio. Da una parte abbiamo bisogno (ed è il grande tema del rapporto con la politica in questo paese, e di tutta la discussione della Cgil di questi anni) di una sponda legislativa che si occupi del lavoro, venuta progressivamente meno o entrata in conflitto con il lavoro stesso. Ma abbiamo anche bisogno di provare a vedere come si costruisce questo quadro nei suoi contenuti specifici.

Quaderni. Il tuo mandato di segretaria generale si è caratterizzato per la grande e varia mole di accordi tra le parti, che nelle fasi precedenti non erano mai stati così numerosi e significativi. Qual è il significato da attribuire a questo importante tentativo di autoregolazione che hanno fatto le due parti sociali e in particolare le organizzazioni sindacali? È il segno di un problema di fondo che riguardava il nostro sistema di relazioni industriali, che andava fortemente aggiornato e informato, o anche è stato un modo per mostrare che esistevano già i presupposti per una regolazione virtuosa rispetto a un crescente interventismo legislativo pubblico non sempre coerente con gli interessi delle parti?

Camusso. Siamo passati per una lunga stagione in cui la divisione sindacale era il metro di misura dell'azione delle controparti e dell'azione del governo. Quest'anno, dopo un decennio, abbiamo rinnovato i contratti del pubblico impiego, venendo da una rottura avvenuta prima sul modello contrattuale e poi nella legge Brunetta.

La prima vera operazione è stata non aver interpretato quella rottura e quell'atteggiamento come una condanna definitiva. Fu un dibattito impegnativo dentro l'organizzazione. Fu fatta una intensa battaglia sindacale per ricostruire i contratti unitari perché in mezzo c'è la Fiat, il contratto sepa-

rato dei meccanici; perché mentre stavamo sfilando unitariamente con la manifestazione della scuola, due ore dopo veniva firmato un accordo separato. Fu una stagione di conflitto vero nei rapporti tra le Confederazioni, in cui noi però abbiamo continuato a dire: «Vogliamo ricostruire un'altra stagione di unità».

La scelta di ricostruzione è una scelta politica. Allora il tema non era la disintermediazione ma la rottura tra le organizzazioni sindacali, a cui si risponde con la ricostruzione degli elementi di tenuta. In questo troviamo presente anche un corpo teorico: la libertà sindacale e la funzione dei rapporti. Non è solo e semplicemente accordo o non accordo separato; è proprio a quale filosofia si fa riferimento.

Paradossalmente ci ha aiutato la crisi perché quando abbiamo ricominciato nel 2011 a costruire un tessuto unitario, ci trovavamo, anche, nel mezzo di un terremoto dal punto di vista occupazionale, delle sorti delle imprese. Una crisi a cui se non avesse reagito un sindacato unitario che provava a difendere l'occupazione, avremmo avuto drammi ben peggiori di quelli presenti. La necessità di rispondere e di salvaguardare l'occupazione è stata dunque un'ulteriore spinta, che ha portato anche a definire in seguito l'accordo sulla rappresentanza. Se non ci fosse stata quella stagione di contrattazione tutta difensiva, ma accompagnata anche da una stagione importante di rinnovo dei contratti, probabilmente avremmo avuto una diversa storia delle relazioni.

Poi la disintermediazione, nonostante le molte contraddizioni, è diventata l'elemento a cui rispondere, avendo però già fatto partire la ricostruzione dei rapporti unitari. Ricordiamo che i disintermediatori sono coloro che hanno fatto La buona scuola, il Jobs Act, ma anche l'accordo sul pubblico impiego, poiché a un certo punto la stessa disintermediazione si è ribaltata contro i suoi creatori. Questo non vuol dire che quella logica, quella filosofia, sia tramontata. Continua a riemergere in varie occasioni, però ha dimostrato la sua inefficacia, oltre ad aver lasciato un profondo rancore in un mondo del lavoro che non si sente più rappresentato da nessuno e a cui c'è bisogno di dire che non solo non è stato abbandonato, ma che può rappresentarsi collettivamente. Ciò non toglie che i titoli dei giornali tendano a presentare la Cgil sempre come un «Signor no». Pur avendo fatto un importante numero di accordi e pur avendo determinato moltissime tendenze, nell'informazione, restano in piedi i cliché più banali.

Quaderni. *Venendo ad occuparci dell'azione sindacale in senso lato, la tua segreteria si è caratterizzata per aver cercato di innovare tanto sul piano della contrattazione (con elaborazioni e proposte relative alla cosiddetta «contrattazione inclusiva») quanto rispetto al forte attivismo verso il sistema istituzionale mostrato sia attraverso le richieste di referendum (Jobs Act, voucher ecc.) sia mediante l'elaborazione e la proposta della Carta sociale dei diritti. Qual è in prospettiva, di fronte a un'incertezza radicale che attraversa attualmente tutti i movimenti sindacali europei, la carta o le carte e lo spazio che i sindacati, in primo luogo la Cgil, possono giocare nei prossimi anni, a partire dalle esperienze che voi avete fatto?*

Camusso. La Carta e i referendum, e prima ancora il Piano del lavoro, nascono dalla convinzione dell'assenza, da parte del sistema politico, di una lettura di quanto avviene nel lavoro, del tipo di rappresentanza richiesta, della fallacia di una politica tutta apparentemente deregolatoria ma in realtà produttrice di tantissime norme. Una iper-regolamentazione per togliere la parte di diritto e di ruolo della contrattazione, con gli effetti che conosciamo: precarizzazione, frantumazione e separazione dentro il mondo del lavoro.

Per un sindacato confederale il primo problema è come ricostruire una rappresentanza collettiva. Si può chiamare solidarietà, unità del mondo del lavoro, ma al di là delle dizioni il primo colpo mortale è quando separano, quando rendono impossibile determinare l'idea che i diritti sono diritti collettivi. Presentare alcuni diritti come privilegi è stato l'elemento di separazione frontale dentro il mondo del lavoro perché l'attuazione pratica di quell'inversione di senso ha significato togliere e non estendere i diritti.

Allora abbiamo sentito l'esigenza di provare a ricostruire intanto un'idea che la politica non è un osservatore imparziale del mercato, per cui il lavoro c'è o non c'è a seconda di quel che decide il mercato. Il lavoro c'è o non c'è anche a seconda delle politiche e delle scelte di investimento. In questa prospettiva la prima questione proposta è relativa al paese, agli orizzonti, e quindi investe il Piano del lavoro che abbiamo lanciato nel 2013. La seconda è relativa alla qualità della condizione dei lavoratori, e quindi tocca i diritti in capo alle persone. Perché, benché attraverso la precarietà e il cambiamento dei confini tra lavoro dipendente e lavoro autonomo sia stato articolato il sistema, resta il tema dei diritti universali per il lavoro e la necessità di intervenire per modificare la legislazione con un

taglio che mostri come sia possibile una riscrittura nel segno di un nuovo diritto del lavoro e dei lavoratori.

Quindi abbiamo determinato proposte e iniziative. Sul Piano del lavoro abbiamo compiuto una contrattazione territoriale – possiamo vantare anche alcuni risultati –, così come la Carta ha vissuto poi nella contrattazione dove non dobbiamo solo difenderci, ma dove diventa possibile determinare alcuni avanzamenti. Nello stesso tempo abbiamo proposto e continuiamo a proporre la questione fondamentale della crisi politica di tutto il progressismo, che ha abbandonato il lavoro come punto di riferimento e misura del miglioramento della condizione del benessere.

Devo dire che, da questo punto di vista, il tema della Carta dei diritti come orizzonte – pur nelle differenze che ci sono tra paesi – fa scuola, perché si stanno muovendo i francesi, si sono mossi gli inglesi, se ne parla in altre parti del mondo. È un tema che attraversa il pensiero di molti sindacati, e in fondo è l'altra faccia della crisi del pensiero della sinistra: è da lì che si deve ripartire per ricostruire. La Carta è diventata anche uno strumento per noi molto utile per affrontare la relazione tra contrattazione inclusiva e innovazione. C'è questo assurdo immaginario per il quale «tanto ci saranno solo i robot». Non è così, e poiché ci sono tanti lavoratori, occorre chiedersi se nel processo di innovazione sono marginali o sono soggetti attivi. Personalmente sono convinta che qualunque processo di innovazione ha un esito migliore – più efficace e di ulteriore innovazione – se è in buona relazione con le persone che lo vivono. Il fatto che l'innovazione (e ciò torna nell'accordo con Confindustria come negli altri accordi) non sia una ragione di riduzione del valore della contrattazione, rompe la tentazione che c'era anche nei primi provvedimenti. La logica per cui «è solo una relazione incentivante l'impresa senza nessuna attenzione per il lavoro» siamo riusciti a cambiarla. Al contempo è stato messo in evidenza che l'innovazione non è sempre progressiva e ci sono tante cose che risuonano molto di più con termini antichi come sfruttamento che non come innovazione.

Quaderni. Rispetto agli effetti dell'automazione quanto dici è molto convincente. Ciò che manca nei ragionamenti dei deterministi tecnologici, sia pessimisti che ottimisti, è la mancanza del rapporto con le persone, il governo dei processi, la capacità di regolazione del lavoro, la attitudine a indirizzare in una direzione più cooperativa i cambiamenti tecnologici in atto. Questo è anche il punto debole del programma governativo Industry 4.0, che prevede un investi-

mento solo in tecnologie e non anche nei processi di accompagnamento sociale. Quindi come riuscire a reagire in una chiave positiva tale da rilanciare anche la prospettiva di una piena occupazione all'altezza dei nostri tempi?

Camusso. Penso che il tema del cambiamento, dei processi di innovazione diventi un elemento governabile se si ha una dimensione confederale. Trovo il termine stesso «Industria 4.0» un errore tragico perché ha dato l'idea che l'innovazione si esaurisse nei processi robotizzati e automatizzati dell'industria. Se invece guardiamo cosa succede in termini di effetti, nel primo trimestre 2018, si riscontra un disastro nel terziario perché è prevalentemente in questo settore che si concentrano conseguenze patologiche in termini di disoccupazione, di procedure di licenziamento e di riduzione dei processi di innovazione e di automazione. Naturalmente non sono tutti obbligatori, in parte sono figli dell'assenza del governo, dell'assenza di regole. Così come non c'è dubbio che il pericolo di una fase di innovazione non governata sia la polarizzazione. Se l'innovazione è la *gig economy* allora ci troviamo di fronte a una polarizzazione che è nel rapporto 1 a 100, dove però 1 sta all'algoritmo e gli altri 100 stanno in bicicletta con il sacco sulle spalle. Anche qui non è tutto così perché poi siamo di fronte a percorsi di trasformazione dei processi produttivi che richiederebbero invece risposte diverse, non di mero risparmio. Siamo vissuti nella distinzione operai/impiegati e oggi quella distinzione in molti processi davvero innovativi è una definizione per difetto in ambedue i casi. È una fase di trasformazione in cui elementi diversi coesistono dentro una tendenza che ha un'unica faccia. Allora bisogna domandarsi quale altro lavoro ci possa essere. Si torna così all'interrogativo di partenza: decide esclusivamente il mercato oppure possono esserci politiche? Inoltre, non conosco rivoluzione industriale che non abbia determinato una riduzione dell'orario di lavoro. Nella vita, nel tempo, nell'orario giornaliero, in quello settimanale, nei tempi di connessione. Le modalità possono essere differenti ma non è possibile avere contemporaneamente il part-time involontario che diventa la misura di tutto il sistema dei servizi e la connessione 24 ore su 24.

Diventa necessario rispondere agli effetti di polarizzazione con la formazione, per accrescere le opportunità, ma anche attraverso la redistribuzione. Da questo punto di vista, occorre un sindacato confederale perché occorre una visione a tutto campo.

Amazon determina sfruttamento, ma forse bisogna intervenire in funzione di una diversa idea organizzativa e regolativa. Avendo la capacità di questa lettura, si devono anche prendere in considerazione i tempi della contrattazione perché poi la trasformazione fondamentale si continua a fare mediante lo strumento della contrattazione collettiva. Anche qui ci vorrebbero delle sponde legislative e bisognerebbe ritornare alla stagione in cui la legislazione era il frutto dell'esperienza e della maturazione della contrattazione, perché così, forse, rappresenterebbe il lavoro invece di essere vissuta come un punto di contrapposizione o di non rappresentanza.

Quaderni. *Dentro Amazon c'è ormai di tutto e di più dal punto di vista settoriale e produttivo, dalla fornitura di tanti servizi alla colonizzazione della logistica, e anzi questa invasività delle grandi piattaforme tecnologiche e la loro concentrazione rappresenta il dato di fondo, il nuovo monopolismo di fatto con cui misurarsi.*

Camusso. Questo è il punto. Una delle ragioni per cui bisognerebbe discutere in modo serio dei processi di innovazione è l'idea che il controllo del cambiamento sia nelle mani di dieci multinazionali. È una follia, perché questo disequilibra qualunque relazione sociale. Una vera piattaforma progressista avrebbe dovuto dire che l'intelligenza artificiale non può essere privata né può essere detenuta come monopolio e che i dati devono essere pubblici, perché da lì passa un livello di condizionamento che riguarda la democrazia, la cittadinanza e anche il lavoro.

È un tema «confederale» e «sovranazionale». Non basta la dimensione europea, anche se sarebbe già un bel passaggio, e c'è una problematica su cui bisognerebbe ragionare. Noi usiamo sempre Amazon come esempio. Oppure usiamo Alibaba. Quale governo è in grado di dire che la catena di fornitura che sta dietro ad Alibaba corrisponde non dico alla nostra Carta dei diritti, ma alle delibere fondamentali dell'Ilo o alle norme fondamentali della sicurezza alimentare? Il problema è che da un lato vi sono gli Stati o la Comunità che sono dei regolatori, e dall'altro le imprese che non rispondono più a nessuna regolazione.

Un processo di innovazione con queste caratteristiche ed esercitato fondamentalmente da alcuni grandi monopolisti mondiali pone molte questioni al sindacato e ai governi, e quindi alla politica.

Quaderni. *Un provvisorio ultimo punto riguarda il tema prima evocato della sinistra lontana dal lavoro. Un tema drammatico per la Cgil che ha sempre avuto interlocutori politici importanti. I dati e le informazioni in nostro possesso non corrispondono al fatto che, come scrive qualche giornale, i quadri dirigenti sindacali della Cgil abbiano votato più o meno significativamente per il Movimento 5 Stelle. E anche alcune indagini sociali stimano in relazione ai flussi elettorali che tra gli iscritti alla Cgil (ma in larga misura anche alla Cisl) resti comunque un orientamento elettorale prevalente verso l'area del centro-sinistra e comunque una corrispondenza rilevante (anche se decrescente) tra iscrizione al sindacato e collocazione politica di centro-sinistra. Il problema però è come fare a ricostruire quel tessuto di relazioni che è scosso e ridimensionato, come hanno mostrato i risultati delle recenti elezioni politiche. Cosa significa? Un sindacato che opera da solo, un sindacato che deve ricostruire in solitaria questo tessuto, oppure un sindacato che deve muoversi in altre direzioni, tenuto conto che i soggetti che hanno vinto queste elezioni sono sempre stati invece (direttamente, esplicitamente, implicitamente) teorici della disintermediazione, e quindi non hanno mai immaginato un ruolo forte dei grandi attori collettivi?*

Camusso. La crisi si ha quando la sinistra diventa un teorico della disintermediazione. Che altri lo fossero era noto e lo avevamo anche misurato. Ci sono regioni dove la Lega governa da tempo. È più complicato per il Movimento 5 Stelle perché la teoria è differente dall'esperienza di governo locale e non sempre quest'ultima è all'insegna della disintermediazione. Come dicevo, penso che la disintermediazione sia ancora ampiamente in campo. Questi anni hanno però penalizzato più chi l'ha esercitata che non chi si è opposto. La Cgil sta meglio (e anche Cisl e Uil, in questo caso) di quanti hanno teorizzato la disintermediazione. Però, noi lo dicemmo dopo il lungo viaggio per l'Italia quando facemmo la consultazione straordinaria (decine di migliaia di assemblee, parlammo con i lavoratori, gli proponemmo le alternative) per la Carta dei diritti. Alla fine di quella campagna una delle conclusioni che traemmo era (adesso lo dicono in tanti ma noi lo dicemmo un bel po' prima) che tra i lavoratori c'è una profonda solitudine, in qualche caso rabbiosa e rancorosa e che in tanti non si sentono rappresentati. E se non ci si sente rappresentati il voto diventa più mobile.

È indubbio che c'è anche un pezzo di mondo della Cgil che ha votato 5 Stelle, così come sappiamo da tempo che c'è un pezzo del nostro mondo che ha votato Lega.

Da un lato c'è dunque un tema che ci proponemmo allora (penso alla prima scoperta della Lega come voto di massa tra i lavoratori in Lombardia), ovvero come non determinare una frattura. La Lega provò a farlo senza riuscirci. Noi non siamo diventati leghisti ma abbiamo tenuto un ragionamento che in qualche caso è molto contraddittorio. Basti pensare alle nostre posizioni sui migranti, alla lotta sulla legge per il caporalato. Dall'altro c'è invece proprio il tema della rappresentanza o meglio quel «non sentirsi rappresentato». Non c'è dubbio che in una situazione in cui si moltiplicano gli orfani di un tempo ormai passato, c'è chi ha la tentazione di dire «rimediamo», ma non è possibile, perché il problema è andare alla radice della rottura. Ovviamente non è mai stato vero che tutti gli iscritti alla Cgil votassero in un solo modo (si è sempre trattato di orientamenti prevalenti), ma se non registro una rottura rispetto all'idea dei diritti universali, alla contrattazione inclusiva, alla funzione della contrattazione, al dover rinnovare i contratti del pubblico impiego, poi ho tutti gli elementi di frantumazione ma non sono in grado di misurarmi con quei temi. E allora la domanda su come ci si rapporta con coloro che non si sentono rappresentati deve essere rivolta alla politica. Perché non abbiamo adesso, post-elezioni, fenomeni di abbandono della Cgil. Paradossalmente abbiamo avuto qualche protesta in più sul referendum che non oggi. Allora evidentemente il tema della solitudine esiste. Da questo punto di vista, credo che davvero la questione sia che è arrivata al capolinea una stagione di adattabilità della globalizzazione e vi è bisogno di dare un'altra risposta. La Cgil può aiutare questo processo continuando a esercitare una grande funzione di proposta autonoma. Noi non possiamo permetterci di portare al nostro interno la rottura e la solitudine che ha determinato la sinistra, perché a quel punto resta in campo solo la frantumazione. Il vero contributo è continuare con una politica che prova a riunificare il mondo del lavoro e che continua a proporre e a progettare soluzioni diverse. In fondo è il lavoro fatto in questa stagione, anche nel rapporto col resto del mondo, nel sindacato europeo, nel sindacato mondiale. Questa è una ricerca che stanno facendo in tanti perché poi, con forme differenti, magari non così esplosive dal punto di vista del risultato, i temi di una crisi del rapporto sono presenti dappertutto. Ciò che puoi fare è continuare a dire che è possibile rappresentare il mondo del lavoro e partire da lì per la costruzione delle politiche. In questo onestamente, con la Conferenza di programma, pensiamo di avere prodotto sull'innovazione

più di quanto non abbia detto mediamente il piano governativo, che alla fine la liquida con gli incentivi.

C'è inoltre tutto il versante sociale perché gli effetti di frantumazione e di diseguaglianza determinano anche una criticità nel rapporto con il sociale che, da questo punto di vista, i 5 Stelle hanno utilizzato ampiamente anche perché sono stati privati progressivamente gli strumenti universali. Poi bisogna avere un'idea di che relazione sociale c'è. Se si continua a considerare qualunque iniziativa di risposta di diritto sociale sempre come un costo e mai come un investimento sulla costruzione di una società che sta meglio, non si supereranno mai le tante difficoltà presenti.

Su questo penso che noi dobbiamo esercitare una grande capacità progettuale e dimostrare che la rappresentanza può esserci e si può esercitare, con tutte le sue caratteristiche, che significa avere certamente conflitti e contraddizioni ma anche un orizzonte verso il quale muoversi.